

長時間労働者に対する面接指導等の判断基準となる時間外・休日労働時間について

安衛法第66条の8、安衛則第52条の2(H18.2.24基発第0224003号)

時間外・休日労働時間とは・・・

休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその時間

【算定方法】

「1か月の総労働時間数 - (計算期間1か月の総歴日数 ÷ 7日) × 40時間」

II

実所定労働時間数 + 時間外労働時間数 + 休日労働時間数

【具体的な算定方法】

31日の月：総労働時間数 - 177.1時間 = 時間外・休日労働時間数

30日の月：総労働時間数 - 171.4時間 = 時間外・休日労働時間数

29日の月：総労働時間数 - 165.7時間 = 時間外・休日労働時間数

28日の月：総労働時間数 - 160時間 = 時間外・休日労働時間数

* 時間外・休日労働時間数一覧

		時間外・休日労働時間数		
		45時間	80時間	100時間
31日(177.1時間)の月の場合	総労働時間数	222.1時間	257.1時間	277.1時間
30日(171.4時間)の月の場合		216.4時間	251.4時間	271.4時間
29日(165.7時間)の月の場合		210.7時間	245.7時間	265.7時間
28日(160時間)の月の場合		205時間	240時間	260時間

労務管理上の注意点・・・

特例措置対象事業場(週44時間労働時間制)、変形労働時間制やフレックスタイム制を採用している事業場についても、上記と同様の算定方法で、時間外・休日労働時間を算定する必要があります。

時間外・休日労働時間の算定方法は、健康の保持増進のための措置の観点から労働安全衛生法令において規定されたものであり、労働基準法における時間外労働時間及び休日労働時間とは算定方法が異なります。

そのため、労働基準法における時間外労働及び休日労働に関する協定(36協定)で定めた延長時間や休日労働回数の上限の管理とは別に管理する必要があります。

例) 時間外労働の延長時間上限を月42時間として36協定を締結しているところ、ある月(歴日31日の月)の労働基準法上の時間外労働が30時間で36協定の範囲内であっても、当月の総労働時間数が238時間(=1年単位の変形制労働時間制採用により所定労働208時間(一日8時間×26日勤務) + 時間外労働30時間)であった場合、時間外・休日労働時間数としては60.9時間(=総労働時間238時間 - 177.1時間(歴日31日の月において一週間当たり40時間となる時間))と算定されます。

長時間労働者に対する面接指導等

安衛法第66条の8～66条の9、安衛則第52条の2～52条の8(H18基発第0224003号、H31基発0329第2号)

長時間労働者に対する面接指導制度

一定の長時間労働者については、時間外・休日労働時間などに応じて、医師による面接指導を実施する義務、あるいは面接指導に準じた措置を講ずる努力義務が課せられています。

面接指導の実施義務

時間外・休日労働時間が月80時間を超えていて、本人から医師による面接指導の申出があった労働者

面接指導その他これに準ずる措置を実施する努力義務

上記の労働者以外の者で「**事業場で定めた基準**」に該当する労働者

- ☐ 衛生委員会で審議（労働者50名未満の事業場の場合、労働者から意見聴取）し、基準を決定
- ☐ 時間外・休日労働時間が月80時間を超えていて申出をしていない労働者についても、面接指導等を実施するよう努めなければなりません
また、月45時間を超えていて、健康への配慮が必要と認められた労働者（例えば、高血圧症・糖尿病・高脂血症等の基礎疾患のある者、不規則な勤務に従事する者、拘束時間の長い者、出張の多い者、交代制勤務の者、深夜勤務者等）についても、面接指導等の措置を講じることが望まれます。

面接指導等の実施の流れ

長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関すること

- ☐ 労働時間の状況把握
- ☐ 面接指導等の実施方法・実施体制
- ☐ 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備
- ☐ 面接指導等の申出労働者に対して不利益取扱いが行われないための対策
- ☐ 事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の策定
- ☐ 長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知方法

産業医は、要件に該当する労働者に対し申出するよう勧奨

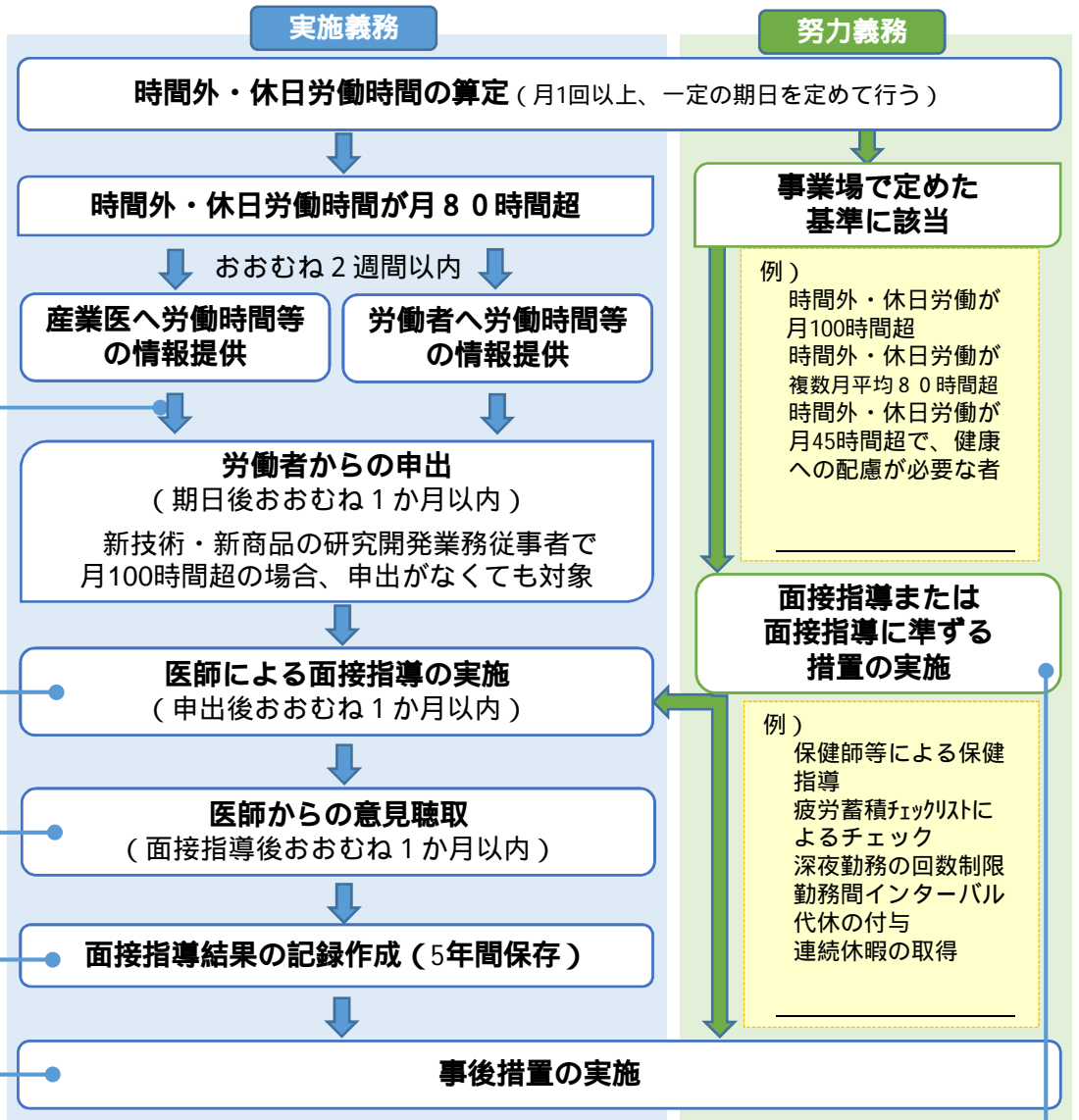
医師が労働者の勤務状況、疲労の蓄積・心身の状況について確認

就業上の措置の必要性の有無、内容について聴取

面接指導結果（労働者の疲労の蓄積・心身の状況）、医師の意見等を記載

就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜勤務の回数減少など医師の意見を勧奨して実施

● 衛生委員会で調査審議（労働者50名未満の事業場の場合、労働者からの意見聴取）



特別条項付き時間外・休日労働協定を締結している場合、同協定で定めた健康・福祉確保措置と整合性をとることが望ましい